



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

BIOMEDICAL CENTER MUNICH
BIOMEDIZINISCHES CENTRUM MÜNCHEN



VERHALTENSKODEX –
BMC

Inhalt

| | |
|--|---|
| I. Einleitung..... | 3 |
| II. <i>Gleichberechtigung</i> am BMC..... | 4 |
| III. <i>Diversität</i> am BMC..... | 5 |
| IV. <i>Wissenschaftliche Integrität</i> am BMC | 6 |
| V. Fragen oder Beschwerden? | 7 |

I. Einleitung

Die Mission des Biomedizinischen Centrum ist, exzellente Forschung, Lehre, Ausbildung und Wissenschaftskommunikation in der Biomedizin zu betreiben.

Alle akademischen, administrativen und technischen Mitarbeitenden bemühen sich um die bestmöglichen Bedingungen, um diesen Auftrag zu erfüllen. Wir unterstützen und verfolgen unterschiedliche Forschungsinteressen und bemühen uns gemeinsam darum, ein achtsames, anregendes Umfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden ermöglicht, kreativ und nachhaltig zur Mission des BMCs beizutragen und die Grenzen des Wissens zu erweitern.

Wir sind bestrebt, die Grundsätze der Gleichheit und Vielfalt in allen Bereichen zu wahren und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Partizipation und wissenschaftlicher Integrität geprägt ist. Die Würde und Unversehrtheit jeder einzelnen Person ist unantastbar.

Der BMC-Verhaltenskodex stellt die Standards heraus, die für alle BMC-Mitarbeitenden gelten, und bietet eine Referenz und einen Rahmen für die Entscheidungsfindung und Zusammenarbeit. Die Richtlinien sind derzeit in drei Kategorien unterteilt:

- Gleichberechtigung
- Diversität
- Integrität in der Forschung

II. Gleichberechtigung am BMC

1. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten werden nicht toleriert, und wir sind bestrebt, Misogynie und Misandrie zu erkennen, zu stoppen und zu korrigieren. Wir verpflichten uns, auf unangemessenes Verhalten und geschlechterdiskriminierende Sprache aufmerksam zu machen und ermutigen andere, dasselbe zu tun. Der Beitrag jeder einzelnen Person wird geschätzt und unterschiedliche Meinungen werden respektiert. Wo es angebracht ist, verwenden wir geschlechtsneutrale Sprache in der Kommunikation und achten auf eine faire und gleichberechtigte Teilnahme aller Berufsgruppen an gemeinsamen Aktivitäten.

2. Wir verpflichten uns, eine geschlechtsneutrale Arbeitskultur am BMC zu fördern und Hindernisse für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen zu erkennen und zu beseitigen, insbesondere solche, die die berufliche Entwicklung und den Aufstieg nach der Promotion betreffen. Wir verpflichten uns, Talente unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Präferenz, familiärer Situation oder kulturellem Hintergrund in allen Berufsgruppen zu fördern. Von uns wird erwartet, dass wir uns unserer eigenen Voreingenommenheit bewusst sind, insbesondere wenn wir anderen berufliche Chancen bieten und auch im Zusammenhang mit der Art, dem Inhalt und dem Ton des Feedbacks, das wir anderen geben.

Wir sind angehalten, mit unseren Mitarbeitenden regelmäßig gezielte Gespräche über die berufliche Entwicklung zu führen und Feedback-Mechanismen zu Geschlechterbewusstsein, Diversität und Gleichberechtigung zu etablieren. Wir sind uns bewusst, dass einzelne Personengruppen (derzeit Frauen) in akademischen Gremien unverhältnismäßig mehr Arbeit leisten als andere. Wir werden nach Möglichkeiten suchen, ihr zeitliches Engagement bei Bedarf zu entlasten. Die BMC-Gemeinschaft wird sich dafür einsetzen, dass bei internen und externen Konferenzen, Workshops und größeren akademischen Veranstaltungen Frauen und Männer repräsentiert sind.

3. Unterschiedliche Meinungen werden eingeholt und bei wichtigen Entscheidungen berücksichtigt. Es wird vorrangig darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der akademischen Selbstverwaltungsgremien sowie der Arbeits- und Projektgruppen im Hinblick auf die Geschlechterverteilung und die jeweiligen Funktionen in dem Gremium/der Gruppe ausgewogen ist. Die BMC-Gemeinschaft strebt einen transparenten, direkten Zugang zu Informationen aus erster Hand an.

4. Die BMC-Gemeinschaft vertritt diese Werte gegenüber Außenstehenden und setzt sich für das Bewusstsein und die Bedeutung der Gleichberechtigung ein.

Diese Grundsätze werden bekannt gemacht und von BMC- sowie Gast-Wissenschaftler*innen, Mitarbeitenden, und Neuankömmlingen befolgt. BMC-Mitglieder verpflichten sich, das Bewusstsein und das nachhaltige Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern.

III. *Diversität am BMC*

1. Das BMC schätzt die Vielfalt und die Leistungen aller unserer Mitarbeitenden und Wissenschaftler*innen. Wissenschaft ist ein komplexes Unterfangen und profitiert von den Beiträgen und Talenten aller Beteiligten. Als diverses und inklusives Arbeitsumfeld nutzt das BMC das Wissen und die Erfahrungen eines breiten Querschnitts der Gesellschaft, unterstützt die Team- und Gemeinschaftsbildung, fördert die Karriereentwicklung der Mitarbeitenden und Wissenschaftler*innen und trägt dazu bei, wissenschaftliche Innovation und Exzellenz voranzutreiben.

2. Diskriminierung hat im BMC keinen Platz und wird in keiner Form geduldet. Jede Person wird mit Respekt behandelt, unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Berufsgruppe, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Konfession, Alter, sexueller Orientierung oder Identität.

Einstellungsverfahren basieren auf der Förderung von Talenten, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Konfession, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, und streben nach mehr Vielfalt und Integration.

Die individuellen Fähigkeiten und persönlichen Bedürfnisse von Kolleg*innen und Mitarbeitenden werden respektiert. Familien und andere Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen werden durch spezifische und angemessene Maßnahmen unterstützt.

3. Im BMC unterstützen wir uns gegenseitig bei der Erreichung gemeinsamer und beruflicher Ziele mit Ehrlichkeit, Fairness, transparenter Information und im Geiste der Zusammenarbeit. Wir bemühen uns, ein faires und tolerantes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen und Probleme offen ansprechen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Es wird eine Kultur gefördert, in der die Mitarbeitenden einander zuhören, unterschiedliche Meinungen anerkennen, konstruktives Feedback anbieten und honorieren und gemeinsam Probleme angehen, um Lösungen zu finden und umzusetzen.

Die Ideen und Leistungen von Gruppen und/oder Einzelpersonen werden gebührend gewürdigt und anerkannt.

Die Grundsätze und Prozesse, die Regeln und den Entscheidungen zugrunde liegen, werden transparent kommuniziert.

IV. *Wissenschaftliche Integrität am BMC*

Die Gewährleistung der Forschungsintegrität und der globalen Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis ist ein wesentlicher Wert des BMCs. Zu diesem Zweck fördern wir:

- Anwendung und Entwicklung von Standards für aktuelle Methoden (*lege artis*)
- Ehrlichkeit
- Transparenz
- Kritische Analyse und Skepsis
- Verantwortung für Ressourcen
- Verantwortung für Ergebnisse

Konform mit Grundsätzen, die in der Wissenschafts-Community ausführlich diskutiert und etabliert wurden, beachten wir insbesondere die Regeln zur Umsetzung und Wahrung dieser Grundsätze, die im *DFG-Kodex – Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis* in den folgenden Kategorien aufgeführt sind:

- Standards guter wissenschaftlicher Praxis (Richtlinien 1-6)
- Forschungsprozess (Richtlinien 7-17)
- Verfahren bei Nichteinhaltung guter wissenschaftlicher Praxis (Richtlinien 18-19)

<https://wissenschaftliche-integritaet.de/kodex/>

Entsprechend dem *DFG-Kodex – Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis* gibt die LMU München außerdem einen [Ordnung der Ludwig-Maximilians-Universität München zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#) vor. Gemäß der Ordnung stellen die Medizinische Fakultät und die Universität Kanäle für Fragen und Beschwerden bereit:

<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte/index.html>

V. Fragen oder Beschwerden?

Der effektivste, wenn auch manchmal schwierige, Weg, mit Fehlverhalten umzugehen, ist, ihn an der Quelle mit den direkt beteiligten Personen zu besprechen. Wenn möglich sprechen Sie es an, wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas Unangemessenes passiert ist oder eine Grenze überschritten wurde.

Es liegt in der Verantwortung von Lehrkräften, Manager*innen, Gruppenleiter*innen und Lehrstuhl-/Institutsleitungen, Beschwerden ernst zu nehmen, einzugreifen und sie zu lösen, idealerweise auf der Ebene des einzelnen Teams/der Gruppe, der Abteilung und der Fakultät. Wo dies nicht möglich ist, stehen die LMU-Anlauf- und –Beschwerdestelle gemäß der „[Richtlinie zur Prävention, zum Schutz vor und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Ludwig-Maximilians-Universität München](#)“ zur Verfügung.

Offizielle Kanäle für Fragen und/oder die Meldung von Fällen von Diskriminierung, fragwürdiger Forschungspraxis oder anderen Problemen:

- Vizepräsident oder Vizepräsidentin für die Bereiche Internationales und Diversity (für Studierende, wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/vizepraesidenten/vizepraesidentin-fuer-die-bereiche-internationales-und-diversity/>
- LMU-Antidiskriminierungsbeauftragte (für Studierende, wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/arbeiten-an-der-lmu/zusaetzliche-angebote/diversity/antidiskriminierung/antidiskriminierungsbeauftragte/index.html>
- Frauenbeauftragte, LMU München (für Studierende und wissenschaftliches Personal)
<https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/index.html>
- Frauenbeauftragte, Medizinische Fakultät (für Studierende und wissenschaftliches Personal)
https://www.med.lmu.de/einrichtungen/fb_mentoring/index.html
- Gleichstellungsbeauftragte (für nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.gleichstellungsbeauftragte.uni-muenchen.de/index.html>
- Personalrat (für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte-personalrat-schwerbehindertenvertretung/personalrat.html>
- LMU-Konfliktlösungsbeauftragte (für Studierende, wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/arbeiten-an-der-lmu/zusaetzliche-angebote/diversity/antidiskriminierung/umgang-mit-konflikten.html>

- Beauftragte der Universität für Studierende mit Behinderungen (für Studierende)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte/index.html>
- Beratungsstelle für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (für Studierende)
<https://www.lmu.de/de/workspace-fuer-studierende/support-angebote/studieren-mit-beeintraechtigung/beratung-und-austausch/index.html>
- Schwerbehindertenvertretung (für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte-personalrat-schwerbehindertenvertretung/schwerbehindertenvertretung.html>
- Betriebsärztlicher Dienst (für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
https://www.serviceportal.verwaltung.uni-muenchen.de/services/personal/betriebliche_gesundheit/index.html
- Dekan der Medizinischen Fakultät
<https://www.med.lmu.de/einrichtungen/dekanat/index.html>
- Ausschuss für Selbstkontrolle in der Wissenschaft der Medizinischen Fakultät (Fehlverhalten in der Forschung) Prof. Dr. Dr. Maximilian Reiser
<https://www.med.lmu.de/einrichtungen/beauftragte/index.html>
- Ombudsperson der LMU für Selbstkontrolle in der Wissenschaft
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte/index.html>
- Der deutsche Ombudsmann für die Forschung
<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>